



# 郵政産業ユニオン TOKYO

● 発行 ●  
 郵政産業労働者ユニオン  
 東京地方本部  
 発行責任者 鶴島 一広  
 〒104-0031 中央区京橋 3-6-3  
 京橋通郵便局 5F  
 TEL・FAX 03-3535-5447  
 piwutokyo@yahoo.co.jp

## 時給引き上げ雇用の拡大を!



# 全支部でスト体制の確立を!

## スト背景に交渉展開

2月に行われた全組合員によるスト権一票投票は、24日に締め切られ批准率75・36%でストライキ権を確立しました。中央闘争委員会は、全支部に「ストライキ準備指令」を發出し、16春闘要求の実現目指して中央交渉を展開します。賃金引き上げと同時に人員削減による人手不足はサービス低下を招き、事業の信頼が危ぶまれています。会社は、社員の時間外労働に頼ることなく大幅な増員で社員と家族の生活に責任を持ち、企業としての社会的責任(裏面に解説)を果たすべきです。

.....  
 2016年春闘が2月10日スタートしました。東京地本も2月22日に「2016春闘要求書」を提出し、3月14日までに回答するよう求めました。  
 .....

## 東京地本が春闘要求書提出

都内の大きな問題は「要員不足」です。支社は「1000人を超える人員不足」を交渉の場で明言していますが、「募集しても集まらない。集まってもすぐに辞めてしまふ」などと放置してきました。マイナンバーを配達する際のように「絶対に誤配しないように、誤配したら記者会見に同席させる」と言うぐらいの意気込みで、1000人の要員不足を解消すべきです。

要求では、期間雇用社員の時給について「所属長権限での割増賃金」(期間雇用社  
 員給与規定では、「所属長は募集環境を考慮して、基本給の下限額以上の金額を基本給とする」ことから、各局で100円以上引き上げ、困難局は200円以上引き上げること  
 を要求しました。これは、賃金面での待遇を改善して雇用の拡大にもつながります。この要求は全国各地本・支部で一斉に出していくことが先の全国書記長会議で決まりました。

また、日常的な問題ですが、特に昨年のマイナンバー・年末始繁忙では、お昼の休憩(労  
 基法に基づくもの)が取得されていないばかりか、超勤時間の割増賃金が正しく支払われていないなど平気で労基法違反が行われていました。勤務時間の在り方や年始の勤務指定の在り方については是正を求め、不払い賃金の支払いを要求しました。

勤務時間管理についても、サービス残業については見て見ぬふりをしています。「DOSS」を見れば一目瞭然ですが、「支社としては見ることが出来ません」と平然と云っています。昼の休憩時間になると「DOSS」を意図的に「休憩」にし作業をしている社員もいれば、管理者からそのような「指導がされた」との声も寄せられています。現に、大みそかに「21時にDOSSを終了するように」と指示し22時30分まで働かせた局もありました。

その他、買い取り営業や年  
 休の完全取得、評価者の資質  
 など評価制度の在り方やバイ  
 クの過積載、備品の自腹購入  
 などなど31項目を要求しま  
 した。

16春闘では、これら日常  
 的な職場要求実現にも取り組  
 みましょう。(詳細は交渉部ニ  
 ュースを)



東日本大震災  
 と東京電力福島  
 第1原発事故か  
 ら5年。自民党政  
 権が「安全神話」

をまき散らし重大事故を引き  
 起こし、福島をはじめ多くの  
 人々に被害を与えた責任は重  
 大です。復興も事故収束も全  
 くめどがたっていないにもか  
 わらず、鹿児島県の川内原  
 発、さらに福井県の高浜原発  
 を相次いで再稼働させまし  
 た。政府のエネルギー基本計  
 画では、原発を重要なベー  
 スロード電源と位置付け、20  
 30年時点の電源構成として  
 原発が2割台も占めています  
 ▼あれだけの重大事故を起こ  
 したにもかかわらず、原発を  
 使い続けようとする安倍政権  
 から事故への反省と責任が全  
 く見られません。被災者全員  
 が新しい生活を迎える事が出  
 来るまで、国と東京電力は責  
 任を持つべきです。被災者の  
 復興はもちろんな新たな被災者  
 を出さないためにも、人間が  
 コントロールできない原子力  
 に頼らず、再生可能エネルギー  
 等に早急に転換すべきで  
 す。震災から5年を機に、再  
 び原発ゼロを目指す運動が改  
 めて求められます。

# 増員・職場環境改善も急務

## 1 第2回支部長会議開く

16春闘を団結して勝利することをめざして、2月13日支部長会議が開催されました。国会をめぐる様々な情勢、株式上場後の職場状況など課題が山積している中、それぞれの職場から要求を持ち寄り、意志統一をはかる場になりました。

喫緊の課題になっている大増員を求めたばかりは春闘の最重要課題です。そこに支部交渉事項で求められる給制契約社員の基本給部分のうち、所属長権限で加算できない額を引き上げをはかっていることを関連させてたか

い、大幅増員を求めねば強い要求していくとの地本から春闘方針の具体化の提案がされました。

支部からの発言は次世代システム稼働による混乱が多く出されました。訓練は8月頃に行われほとんど忘れていて、ほぼぶっつけ本番の状態

る。郵便物に優先順位をつけるて配達している。受払業務が滞り苦情が多発している。へルプデスクに全然繋がらない。郵便内務では読み取りも早く処理が楽になったが、新区分機の導入で人が減らされるのではないかと危惧している。中でも国際局の混乱ぶり

は本場にひどい状況です。時給が安く人が集まらない、応募があってもすぐに辞めてしま

まう。外国人が応募してきても日本語がわからず、意志疎通ができない、大幅な物量が増加しているところに新システムが稼働し手間が4〜5倍かかるようになってきているにも



かかかわらず会社はきちんとした対応をしてくれない。物が増えれば増えるほど誤送の発生リスクが上がるのは当然な

のに発生すると現場担当者の責任にされスキルが下げられる。頑張っても報われない職場では辞めてしまう人が多く悪循環になっている。また臨海地域の再開発により複合施設やタワーマンションが次々と建てられ、人口が大幅に増えているにもかかわらず人が足りていない晴海局の状況も本場に深刻です。

大幅増員を求めたばかりの意義を全員のものとし、今後の春闘行動を確認して、明るく楽しく元氣よくたたかっ

## 企業の社会的責任て？

corporate social responsibility、(CSR)

企業は儲けのためなら何をしてもよいか？ 「企業の社会的責任」とは、企業は利益を優先させるだけでなく、社会に対する責任や貢献に配慮して企業活動をしなくて

はならないという社会側からの要請のことです。では、社会に対する責任や貢献とは何か？特に大気汚染や水質汚染など環境問題に対する企業の責任が問われてきたことは知られています。(対社会) これらももちろん、働く人に対する責任も問われます。安心して働ける環境整備・低賃金や長時間労働など安全衛生やパワハラ・差別などの人権問題(対労働者)また、欠陥商品や賞味期限経過など品質。(対消費者) 取引先への配慮(対顧客・外注)雇用創出(対地域)など幅広い分野に拡大しています。

## スキル評価が・・・？

### 苦情処理で改善した



東京でこの間4件の苦情処理会議を行ってきました。東京で3件(新東京 期間雇用社員の雇止め、特定支部スキル評価の修正2件)と信越1件(新潟中局スキル評価修正)です。今年2月、信越支社から「△をすべて○に修正します」との連絡があり昨年の四月にさかのぼって賃金も含めて支払われることになりました。また、東京の1件のについても「△をすべて○に修正します」との連絡がありました。残り2件については中

央会議に場所が移つての争いとなります。今月は期間雇用社員のスキル評価に対する「苦情相談」の月です。スキルに対して「おかしい」「何で」と思った期間雇用社員は「苦情相談をしたいので申告書を下さい。」と各部長に言います。または、郵政産業労働者ユニオンの組合員に相談してください。

### 当面の行動日程

- 2月29日〜3月2日 東京地本・労働相談
- 3月5日 地本執行委員会
- 地本・戦争法廃止
- 2000万署名行動
- 3月8日
- 2016年国際女性デー
- 3月14日 地本・春闘要求回答指定日
- 3月16日 本部・春闘要求回答指定日
- 3月19日 国民春闘回答指定日
- 3月19日 19日行動・日比谷野音
- 3月26日 原発のない未来を！
- 3・26全国集会